



التفكير التحليلي في تطوير المواهب وبناء جاهزية الكفاءات المستقبلية

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027
لندن (المملكة المتحدة)



التفكير التحليلي في تطوير المواهب وبناء جاهزية الكفاءات المستقبلية

المرجع: 121584_180605 التاريخ: 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 المكان: لندن (المملكة المتحدة) الرسوم: Euro 5800

المقدمة

يشهد مجال تطوير المواهب تحولاً متسارعاً نتيجة تغير متطلبات الأعمال، وتسارع الابتكار، وتطور التقنيات، وارتفاع توقعات المؤسسات تجاه رأس المال البشري. ولم يعد تطوير المواهب يقتصر على تقديم البرامج التدريبية، بل أصبح يعتمد على التفكير التحليلي باعتباره منهجية متقدمة لفهم البيانات، وتحليل الفجوات، واستشراف الاحتياجات المستقبلية، وبناء حلول تطويرية قائمة على الأدلة والنتائج.

يركز هذا البرنامج التدريبي على تنمية القدرة على توظيف التفكير التحليلي في جميع مراحل تطوير المواهب، ابتداءً من تحليل الواقع، مروراً بتصميم المبادرات التطويرية، وانتهاءً بقياس الأثر وتحسين الأداء المؤسسي، بما يسهم في بناء كفاءات قادرة على مواكبة المتغيرات وتحقيق الاستدامة المؤسسية.

الفئات المستهدفة

- مدراء تطوير المواهب.
- مدراء التعلم والتطوير.
- أخصائيو تطوير الموارد البشرية.
- مسؤولو التطوير المهني.
- مسؤولو التطوير القيادي.
- مسؤولو تخطيط القوى العاملة.
- مسؤولو إدارة الأداء.
- مسؤولو التعاقب الوظيفي.
- مدراء الأكاديميات المؤسسية.
- قادة الفرق والإدارات.
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- المستشارون في مجال تطوير رأس المال البشري.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- توظيف التفكير التحليلي في تطوير المواهب وفق منهجيات علمية حديثة.
- تحليل واقع المواهب باستخدام البيانات والمؤشرات.
- تحديد الفجوات الحالية والمستقبلية للكفاءات.
- تطوير المعرفة بأحدث الممارسات العالمية في تطوير المواهب.
- تصميم برامج تطوير مهني وقيادي عالية الكفاءة.
- بناء مسارات تطوير ترتبط بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.
- استخدام مؤشرات الأداء لقياس أثر مبادرات تطوير المواهب.
- تحسين جودة القرارات المتعلقة بإدارة المواهب.
- دعم جاهزية الكفاءات الحالية والمستقبلية.
- بناء ثقافة تعتمد على التحليل المستمر والتحسين المستمر.

الكفاءات المستهدفة

- التفكير التحليلي.
- التفكير الإستراتيجي.
- تحليل البيانات.
- تحليل فجوات المهارات.
- تصميم الحلول التطويرية.
- التخطيط المهني.
- التخطيط القيادي.
- اتخاذ القرار المبني على الأدلة.
- إدارة الأداء.
- قياس الأثر.
- إدارة التغيير.
- استشراف الاحتياجات المستقبلية.
- بناء المسارات المهنية.
- تطوير الكفاءات.
- التحسين المستمر.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: التفكير التحليلي في تطوير المواهب

- مفهوم التفكير التحليلي في تطوير المواهب:
 - مفهوم التفكير التحليلي وأهميته.
 - الفرق بين التفكير التقليدي والتفكير التحليلي.
 - خصائص المفكر التحليلي.
 - مستويات التفكير التحليلي.
 - تطبيقات التفكير التحليلي في تطوير المواهب.
- تحليل واقع المواهب:
 - تحليل الوضع الحالي.
 - تحليل قدرات العاملين.
 - تحليل فجوات الأداء.
 - تحليل فجوات المهارات.
 - تحليل الاحتياجات التدريبية.
 - تحليل مؤشرات الأداء.
 - تحديد أولويات التطوير.
- تحليل البيانات لدعم القرارات:
 - أنواع البيانات في تطوير المواهب.
 - مصادر البيانات.
 - جودة البيانات.
 - تفسير البيانات.
 - تحويل البيانات إلى معلومات.
 - تحويل المعلومات إلى قرارات تطويرية.
- بناء ثقافة قائمة على التحليل:
 - ثقافة اتخاذ القرار.
 - ثقافة التعلم المستمر.
 - نشر التفكير التحليلي.
 - دعم فرق العمل.
 - تحسين جودة القرارات.

الوحدة الثانية: تطوير المعرفة والممارسات الحديثة في مجال تطوير المواهب

- الاتجاهات الحديثة في تطوير المواهب:
 - التحولات العالمية.
 - مستقبل تطوير المواهب.
 - النماذج الحديثة.
 - أفضل الممارسات المؤسسية.
 - التحديات المستقبلية.
- إدارة المعرفة في تطوير المواهب:
 - جمع المعرفة.
 - توثيق المعرفة.
 - مشاركة المعرفة.
 - نقل المعرفة.
 - المحافظة على المعرفة المؤسسية.
- تبني الممارسات الحديثة:
 - تقييم الممارسات الحالية.
 - مقارنة الأداء.
 - تطوير السياسات.
 - تحسين الإجراءات.
 - مواءمة المبادرات مع الإستراتيجية.
- الابتكار في تطوير المواهب:
 - تصميم حلول مبتكرة.
 - تطوير بيئات التعلم.
 - تعزيز التعلم المستمر.
 - بناء ثقافة الابتكار.
 - قياس أثر الابتكار.

الوحدة الثالثة: تصميم وتنفيذ برامج التطوير المهني والقيادي

- تحليل الاحتياجات التطويرية:
 - تحديد الاحتياجات.
 - تحليل الفجوات.
 - تحديد الفئات المستهدفة.
 - ترتيب الأولويات.
 - ربط الاحتياجات بالأهداف الإستراتيجية.
- تصميم البرامج التطويرية:
 - صياغة الأهداف.
 - بناء المحتوى.
 - اختيار أساليب التعلم.
 - تصميم الأنشطة.
 - إعداد خطط التنفيذ.
- تنفيذ البرامج بكفاءة:
 - إدارة التنفيذ.
 - إدارة أصحاب العلاقة.
 - إدارة المخاطر.
 - متابعة جودة التنفيذ.
 - معالجة التحديات.
- قياس نتائج البرامج:
 - قياس رضا المشاركين.
 - قياس التعلم.
 - قياس التطبيق.
 - قياس أثر الأداء.
 - تطوير البرامج بناءً على النتائج.

الوحدة الرابعة: بناء مسارات تدعم جاهزية الكفاءات الحالية والمستقبلية

■ بناء المسارات المهنية:

- مفهوم المسارات المهنية.
- تصميم المسارات.
- مستويات النمو الوظيفي.
- متطلبات كل مرحلة.
- فرص التنقل الوظيفي.

■ إعداد المسارات القيادية:

- تحديد الكفاءات القيادية.
- تصميم المسارات القيادية.
- تطوير القيادات الناشئة.
- إعداد الصف الثاني.
- التعاقب الوظيفي.

■ جاهزية الكفاءات المستقبلية:

- تحديد المهارات المستقبلية.
- تحليل الوظائف المستقبلية.
- استشراف احتياجات الأعمال.
- مواءمة الكفاءات مع التحولات.
- تطوير خطط الاستعداد.

■ إدارة استدامة المواهب:

- المحافظة على الكفاءات.
- رفع الجاهزية.
- تعزيز المرونة التنظيمية.
- تحسين استمرارية الأعمال.
- قياس جاهزية المواهب.

الوحدة الخامسة: قياس الأثر والتحسين المستمر في تطوير المواهب

■ بناء مؤشرات الأداء:

- تحديد مؤشرات القياس.
- اختيار معايير النجاح.
- تصميم لوحات المتابعة.
- تحليل النتائج.
- مراجعة المؤشرات.

■ تقييم أثر تطوير المواهب:

- تقييم أثر البرامج.
- تقييم أثر المبادرات.
- تقييم أثر المسارات المهنية.
- قياس العائد المؤسسي.
- تحليل القيمة المضافة.

■ التحسين المستمر:

- تحليل فرص التحسين.
- معالجة أسباب القصور.
- تطوير الحلول.
- تطبيق التحسينات.
- متابعة الاستدامة.

■ اتخاذ القرار المبني على البيانات:

- ربط البيانات بالقرارات.
- إعداد التقارير التحليلية.
- تفسير النتائج.
- دعم صنع القرار.
- تطوير خطط التحسين المستقبلية.